ISSN 1195 0226

Commission des relations de travail de l'Ontario

EN RELIEF

Rédacteurs : Voy Stelmaszynski, avocat
Leonard Marvy, avocat

Mars 2012

Liste hebdomadaire des requêtes

La Bibliothèque des tribunaux du travail de l'Ontario publie chaque semaine la liste électronique des requêtes reçues par la Commission (parution le mercredi suivant la semaine en cause). Pour figurer sur la liste d'envoi, faites-en la demande par courriel à : owtl@wst.gov.on.ca.

Résumés de décisions

Sont résumées ci-dessous certaines décisions rendues par la Commission des relations de travail de l'Ontario en février dernier. Ces décisions paraîtront dans le numéro de janvier-février des *Reports* de la Commission. Le texte intégral des décisions rendues récemment peut être consulté sur le site Web de l'Institut canadien d'information juridique, à http://www.iijcan.org/index_fr.html.

Unité de négociation – Loi sur l'arbitrage des conflits de travail dans les hôpitaux – Renvoi – Renvoi ministériel à la Commission en vertu de la LACTH (la Loi) sollicitant l'avis de la Commission à savoir si les employés de l'unité de négociation pertinente sont visés par la *Loi* – L'employeur est une entreprise propriétaire d'un établissement d'hébergement et de traitement pour les enfants et les jeunes qui manifestent des comportements extrêmement agressifs dans d'autres milieux – L'entreprise exploite neuf établissements de soin et de traitement de garçons atteints de troubles de conduite, de troubles mentaux et d'hyperactivité avec déficit de l'attention – Il s'agit d'une entreprise privée à but lucratif, rémunérée directement par des organismes (principalement des sociétés d'aide à l'enfance) qui placent des jeunes en difficulté dans ses établissements – L'établissement assure trois grands types de services : résidentiels, cliniques et scolaires – Les services résidentiels emploient le groupe le plus important des employés représentés par le syndicat : les « Child Care Therapists » (CCT) – Quelque 130 CCT y sont chargés du soin et de la surveillance au quotidien des pensionnaires – Les CCT ont pour tâches de préparer les enfants pour l'école, de les y transporter, de les accompagner sur place et de les ramener à l'établissement, où ils participent à des activités récréatives; ils aident ensuite les pensionnaires dans les diverses routines précédant le coucher – La Commission a commencé son analyse en rappelant les critères qui doivent être satisfaits pour qu'une entité soit reconnue comme étant un hôpital aux fins de la *Loi* : a) l'entité doit desservir des personnes atteintes d'une maladie physique ou mentale, d'une affection ou de blessures, de personnes souffrant d'une maladie chronique ou de convalescents; b) l'entité doit être exploitée pour l'observation, le soin ou le traitement de ces personnes; c) l'entité doit être un hôpital ou un « autre établissement » – La Commission a constaté qu'il est reconnu que les enfants et les jeunes manifestent de graves problèmes psychiatriques et comportementaux, et que, par conséquent, il est clair que l'employeur dessert des personnes souffrant d'une maladie mentale – La Commission a ensuite constaté l'existence de preuves probantes que les pensionnaires font régulièrement l'objet d'observations, de soin et de traitement de la part du personnel, dont les membres assurent la supervision des pensionnaires 24 heures par jour, sept jours par

semaine – Quant à savoir si l'employeur est un « autre établissement », la Commission doit avoir soin de concilier la norme d'une convention collective libre et la nécessité d'assurer la continuité des services hospitaliers aux personnes affligés d'une déficience physique ou mentale – La Commission a constaté que la quasi-totalité des soins physiques ou médicaux sont dispensés aux pensionnaires par des membres du personnel de l'employeur ou par des psychiatres consultants au service de celui-ci et dans ses locaux – Les CCT dispensent une attention et des soins considérables aux pensionnaires (24 heures par jour, sept jours par semaine) selon les plans prescrits par les psychiatres et psychologues consultants ainsi que d'autres thérapeutes – La Commission s'est penchée sur les conséquences que pourrait avoir un arrêt de travail sur les pensionnaires, et elle souligne que le modèle auquel obéit l'employeur a comme fondement les relations établies, maintenues et entretenues entre ses pensionnaires et les membres de son personnel – Un arrêt de travail à durée indéterminée pourrait donner aux pensionnaires l'impression d'avoir été abandonnés par leurs soignants, sentiment qui serait susceptible de persister longtemps après l'événement – La Commission déclare que si l'objectif de la Loi est de veiller à ce que les personnes affligées d'une maladie physique ou mentale ne soient pas laissées dans une situation où leur santé, leur sécurité ou leur bien-être est mis en danger par une grève ou un lockout, c'est en concluant que l'employeur est un hôpital aux fins de la *Loi* que cet objectif est le mieux réalisé – Par conséquent, la Commission informe le Ministre que les employés en cause sont visés par la *Loi*.

BAYFIELD HOMES LTD; RE CUPE AND ITS LOCAL 4895; File no: 1667-10-M; Dated February 17, 2012; Panel: Lee Shouldice (43 pages)

Accréditation – Industrie de la construction - Conseil de syndicats – Syndicat – L'Ontario Council of Construction Unions (OCCU), formé de deux entités (le syndicat local 1030 des Carpenters et le CCWU, tous deux reconnus à titre de syndicats et de syndicats des métiers de la construction), avait déposé une requête en accréditation – Les syndicats locaux 183 et 1081 de l'UIJAN étaient intervenus et, comme Brookfield, prétendaient que l'OCCU ne pouvait être accrédité à titre de conseil de syndicats pour des motifs aussi bien de fond que de procédure – Sur le plan de la procédure, même si la Commission trouve que le syndicat local 1030 et le CCWU n'avaient pas pris les mesures nécessaires pour adopter les actes constitutifs de l'OCCU et l'investir des pouvoirs appropriés avant la date de la requête, elle constate que des résolutions subséquentes manifestaient clairement l'intention, tant chez le syndicat local 1030 que chez le CCWU, d'adopter les actes constitutifs de l'OCCU et d'être liés par ces actes ainsi que d'investir l'OCCU du pouvoir d'obtenir le droit de négocier et de conclure des conventions collectives – La Commission constate que les exigences procédurales de l'article 12 sont satisfaites – Entre autres questions de fond, on avait objecté que l'OCCU présentait un vice constitutionnel important puisqu'il avait été constitué avec l'objet illicite de permettre aux Carpenters de représenter les travailleurs de la construction dans le secteur ICI, en contravention du paragraphe 162 (2) de la Loi – La Commission estime que l'une de ses obligations lors du dépôt d'une requête en accréditation est de définir une unité de négociation appropriée; elle ne permettra donc pas à Brookfield et à l'UUJAN de faire dériver une argumentation sur l'opportunité pour l'OCCU de représenter une unité de négociation dans le secteur ICI vers un constat d'illégalité globale de l'OCCU – La question de l'opportunité d'une unité de négociation sera tranchée au moment voulu – La Commission rejette les autres objections de fond se rapportant à des articles précis des actes constitutifs de l'OCCU – L'affaire suit son cours

BROOKFIELD HOMES (ONTARIO) LIMITED; RE ONTARIO COUNCIL OF CONSTRUCTION UNIONS; RE UNIVERSAL WORKERS UNION, LIUNA LOCAL 183; RE LIUNA, LOCAL 1081; File No. 0263-11-R; Dated February 21, 2012; Panel: Jack J. Slaughter (9 pages)

Loi sur la négociation collective des employés de la Couronne – Obligation de négocier de bonne foi – Pratiques déloyales de travail – L'AMAPCEO avait déposé une plainte pour pratiques déloyales de travail, alléguant une infraction de la Couronne à l'art. 17 – Avant que l'AMAPCEO et la Couronne ne soient parties à une convention collective, la Couronne et le SEFPO avaient ratifié le renouvellement de leur convention collective et annoncé publiquement des augmentations de 1,75, 2,2 et 2 % par an – Cependant, ce que ne reflétaient ni le protocole d'entente ni l'annonce publique, une entente confidentielle avait eu lieu entre la Couronne et le SEFPO, stipulant que les membres de l'unité de négociation recevraient une prime de 1 % la dernière année de l'entente, ce qui en fait portait

l'augmentation à 3 % et non à 2 % – La Couronne et l'AMAPCEO s'étaient entendues sur le renouvellement d'une convention collective, et, par la suite, l'AMAPCEO avait appris l'existence de l'entente confidentielle – L'AMAPCEO alléguait que la conduite de la Couronne, qui lui avait délibérément dissimulé l'existence de l'entente lors de la négociation, manifestait de la mauvaise foi – La Couronne faisait valoir que l'AMAPCEO avait manqué à établir au cours de la négociation collective que la Couronne avait fait une déclaration inexacte à l'AMAPCEO – Subsidiairement, elle prétendait que, avant de conclure à une infraction de l'art. 17 de la Loi, la Commission exige qu'il y ait plus qu'une simple déclaration inexacte – La Commission déclare que l'obligation de négocier de bonne foi exige des parties qu'elles fassent preuve de franchise et d'honnêteté dans les discussions et elle blâme la partie qui dissimule des éléments d'information dont l'autre partie a besoin pour évaluer une proposition de façon éclairée – La Commission estime que les modalités convenues par le SEFPO et la Couronne (y compris la prime confidentielle de 1 %) étaient des éléments d'information qui auraient été utiles à l'AMAPCEO lors de sa négociation collective avec la Couronne – La Commission est d'avis que la Couronne avait conclu une entente confidentielle avec le SEFPO de façon à ce que l'AMAPCEO croie que l'annonce publique reflétait les augmentations effectivement obtenues par le SEFPO – La Commission soutient qu'il s'agissait là de fausses représentations, faites de mauvaise foi et de propos délibéré – L'intention était de faire croire à l'AMAPCEO que le règlement obtenu par le SEFPO était inférieur à ce qu'il était réellement et, en conséquence, de pousser l'AMAPCEO à être moins exigeante à la table de négociation – La Couronne a enfreint l'art. 17 de la Loi; des dates d'audition sont prévues afin de trancher la question des dommages-intérêts

CROWN IN RIGHT OF ONTARIO (AS REPRESENTED BY THE MINISTRY OF GOVERNMENT SERVICES); RE ASSOCIATION OF MANAGEMENT, ADMINSTRATIVE AND PROFESSIONAL CROWN EMPLOYEES OF ONTARIO; File no: 3711-09-U; Dated January 30, 2012; Panel: Diane L. Gee (22 pages)

Unité de négociation – Loi sur l'éducation – Convention collective – Requête en accréditation déposée par la FEEO (ETFO) qui souhaite l'établissement d'une unité de négociation formée des éducateurs de la petite enfance désignés (EPED) – Le SCFP était intervenu, alléguant que la requête de la FEEO constituait un abus de procédure et était inopportune, car les employés en cause étaient déjà visés par l'entente conclue par le syndicat local 4156 du SCFP avec le conseil scolaire – La province a récemment modifié sa *Loi sur l'éducation* (la Loi) pour instituer un programme d'apprentissage des jeunes enfants exigeant des conseils scolaires qu'ils offrent des journées de classe complètes en prématernelle et maternelle – Le poste d'EPED a été créé lors de la mise au point de ce programme, et la *Loi* énonce que la dotation de ces classes doit comprendre un enseignant visé par la convention collective pertinente de la FEEO et d'un EPED au sens de la *Loi* – La convention collective du SCFP vise [traduction] « tous les employés du conseil scolaire occupant un emploi régulier à titre de membre du personnel de soutien administratif, technique et pédagogique » – Les parties s'entendaient sur le fait que les EPED ne faisaient pas partie du personnel administratif ou technique, de sorte que la Commission devait déterminer s'ils étaient compris dans la catégorie « personnel de soutien pédagogique » – La Commission a fait porter son analyse sur la comparaison des tâches des EPED et des tâches du personnel de soutien pédagogique aux termes de la convention collective – La Commission s'est demandé si les obligations, responsabilités et tâches des EPED étaient suffisamment semblables à celle du groupe de soutien pédagogique, déjà représenté par le SCFP, pour que les EPED puissent faire partie de ce groupe – Le conseil scolaire et la FEEO soutenaient que les tâches des EPED étaient qualitativement différentes de celles du personnel de soutien pédagogique et que les EPED étaient des « quasi-enseignants » (ou éducateurs), ce qui les distinguait du personnel de soutien pédagogique – Le SCFP prétendait qu'il n'y avait pas de différences marquées entre les obligations, responsabilités et tâches des EPED, qui peuvent être prescrites par la Loi, et celles dont doivent s'acquitter les membres du personnel de soutien pédagogique représentés par le SCFP – La Commission juge que, malgré certaines différences entre les tâches des EPED et celles du personnel de soutien à l'enseignement, ces distinctions ne sont pas très importantes – La Commission conclut que les EPED sont visés par la convention collective du SCFP – Par conséquent, la requête en accréditation de la FEEO est mal à propos – Requête rejetée

DISTRICT SCHOOL BOARD OF NIAGARA; RE ELEMENTARY TEACHERS' FEDERATION OF ONTARIO; CUPE; File No: 1958-10-R; Dated

February 15, 2012; Panel: Bernard Fishbein (16 pages)

Désistement – Droit de négocier – Convention collective – Grief dans l'industrie de la construction – Preuve – Le principal point en litige était le suivant : à savoir si Ellis-Don était liée par la convention collective provinciale de chacun des syndicats requérants en fonction du Sarnia Working Agreement (SWA), l'accord de fait signé en 1958 – Tout d'abord, la Commission constate que le SWA pourrait être admis n preuve comme pièce commerciale ou, simplement à titre de « document d'archive », puisqu'il satisfait aux exigences de la preuve à l'égard de ce type de document – En deuxième lieu, la Commission estime que, même s'il ne s'est rien passé pendant une trentaine d'années, il n'y a aucune preuve de négociation dont la Commission pourrait inférer une décision délibérée de se désister du droit de négocier ou encore une négligence à ce point marquée qu'elle équivaudrait à un désistement – La Commission juge qu'il n'y a pas eu de désistement du droit de négocier par les syndicats et que le SWA était formé d'une série d'ententes de reconnaissance qui lient Ellis-Don du fait des conventions collectives provinciales – La Commission se penche ensuite sur deux arguments d'Ellis-Don en vue de restreindre l'effet de deux règlements (en 1987 et en 1993) de griefs alléguant que Ellis-Don avait sous-traité du travail, en contravention des conventions collectives provinciales des syndicats – La Commission relève que c'était des modifications de la Loi (et non une convention collective) qui avaient donné lieu au droit de négocier des deux syndicats requérants et que, en 1980, le droit de négocier avait été étendu par la Loi à tous les agents négociateurs affiliés et à leurs organismes négociateurs syndicaux respectifs – En outre, puisque les parties syndicales au procès-verbal de règlement étaient uniquement les syndicats locaux de Sarnia, des critiques ou objections quelconques au procès-verbal n'auraient eu aucune incidence sur le droit de négocier détenu par chacun des agents négociateurs affiliés – La Commission souligne que le Building Trades Council avait déclaré qu'il ne chercherait pas, non plus que ses affiliés, à revendiquer un droit de négocier imparti par le SWA autre que celui qui figurait dans le procès-verbal de règlement de 1987 et 1993; Ellis-Don a donc clairement subi préjudice en ajoutant foi à cette déclaration – Selon la Commission, il y a eu infraction aux conventions collectives provinciales, mais les syndicats sont empêchés de réclamer des dommages-intérêts, et, selon la Commission, la préclusion doit durer deux ans – Requête en partie admise

ELLIS-DON LIMITED; RE ONTARIO SHEET METAL WORKERS' AND ROOFERS' CONFERENCE; File Nos. 0784-05-G; 2836-08-G; Dated February 13, 2012; Panel: David A. McKee (35 pages)

Preuve – Pratique et procédure – Témoin – Après la démission d'un vice-président qui avait, pendant plusieurs jours, entendu la preuve dans une affaire où la crédibilité était un point important, la Commission tenait une nouvelle audience lorsque l'avocat du syndicat a présenté au témoin une déclaration antérieure contradictoire, qui, selon lui, avait été faite pendant la précédente audience – L'employeur avait déposé une motion affirmant que la Commission n'avait pas compétence pour entendre la preuve, vu le défaut d'une documentation indépendante de l'audience précédente qui aurait pu permettre d'évaluer la crédibilité des témoins – La Commission relève qu'une déclaration contradictoire peut avoir été faite antérieurement, sous forme verbale ou écrite; sous serment ou non; survenir dans divers lieux; que rien dans la *Loi sur l'exercice des compétences légales* n'établit d'exception particulière interdisant l'exploration d'une déclaration contradictoire antérieure faite sous serment lors d'une instance interrompue devant le même tribunal – Selon la Commission, le contre-interrogatoire raisonnable d'un témoin concernant des points importants n'est pas un type de preuve que la Commission doit refuser d'entendre; qui plus est, le refus d'entendre ce type de preuve pourrait constituer un manquement à la justice naturelle – La Commission conclut que la question spécifique posée au témoin par le syndicat était une question légitime, qui n'était pas interdite par la LECL – La Commission juge qu'il n'est pas approprié de prendre, dès le début de l'audience et à titre préventif, une mesure d'exclusion de la portée recherchée – Motion rejetée – L'affaire suit son cours

ISLINGTON NURSERIES LIMITED; RE UNIVESAL WORKERS UNION, LIUNA LOCAL 183; File Nos. 2567-09-U; 2771-09-R; Dated February 29, 2012; Panel: James Hayes (6 pages)

Unité de négociation –Loi sur l'arbitrage des conflits de travail dans les hôpitaux – Renvoi – Le Ministre désirait savoir si les employés du Syl

Apps Youth Centre (SAYC) compris dans l'unité de négociation appropriée étaient visés par la LACTH – SAYC offre deux programmes en établissement : Services de justice pour les jeunes (qui assurent le placement en détention et garde en milieu fermé en vertu de la *Loi sur le système de justice pénale pour les adolescents*) et Soins en établissement (qui assurent des services aux jeunes qui présentent des troubles mentaux au sens de la *Loi sur les services à l'enfance et à la famille* et du *Code criminel*) – La Commission admet qu'un bon nombre de jeunes accueillis au SAYC présentent des problèmes de santé mentale et que des soins leur sont prodigués par le personnel du SAYC et des professionnels de l'extérieur – La Commission mentionne également que la thérapie comportementale dialectique dispensée constitue des soins pertinents qui pourraient figurer sous la définition d' « hôpital », même si cette thérapie n'est pas de nature médicale – Ces facteurs appuient l'inclusion dans la définition d'hôpital, mais la Commission estime que le lien entre les clients et le SAYC est fonction du fait que les jeunes doivent être détenus et placés sous garde en milieu fermé et, de façon générale, non du fait que le SAYC offre des services de santé mentale – En outre, la Commission juge que les antécédents de ces parties en matière de relations de travail (négociation de quatre conventions collectives aux termes de la LRP et grève de sept mois et demi avec maintien des services) constituent un facteur de taille – La Commission ne peut conclure que l'intérêt public dans la prestation continue des services hospitaliers, au sens large, exige qu'on étende cet intérêt aux activités du SAYC – La Commission donne une réponse négative au renvoi

KINARK CHILD AND FAMILY SERVICES – SYL APPS YOUTH CENTRE; RE OPSEU AND ITS LOCAL 213; File No. 2135-10-M; Dated February 13, 2012; Panel: James Hayes (11 pages)

Licenciement – Normes d'emploi – Représailles – L'employeur demandait la révision d'une décision d'un agent des normes d'emploi selon laquelle l'employeur avait manqué à réintégrer une employée dans le poste qu'elle occupait avant son congé de maternité et qu'il avait exercé des représailles à son endroit, contrairement à l'article 74 – L'employeur soutenait que, le poste de l'employée n'existant plus à son retour de congé, elle avait été affectée à un poste comparable – De plus, il invoquait que le licenciement de l'employée était attribuable à des motifs commerciaux légitimes et n'avait rien à voir avec son congé de maternité – Pendant qu'elle était en congé, l'entreprise avait subi une restructuration organisationnelle qui avait abouti à l'élimination de son poste antérieur – On lui avait attribué un nouveau poste à son retour – Selon la Commission, la décision organisationnelle prise par l'employeur et l'élimination du poste de l'employée avaient eu lieu en toute bonne foi – Par conséquent, la cessation de son emploi dans son poste n'avait rien à voir avec son congé de maternité – De même, la Commission estime qu'il n'y avait rien d'illicite dans la décision de l'employeur d'offrir un nouveau poste à l'employée sans perte d'indemnité ni modification de ses conditions de travail – Cependant, la Commission s'interroge sur le moment de son licenciement – L'employée avait été licenciée avant la fin de l'été, qui était une saison de pointe pour l'employeur – Aux yeux de la Commission, l'employeur n'a pas expliqué de façon adéquate pourquoi il avait choisi ce moment – La Commission ne peut que conclure que l'un des motifs du licenciement de l'employée a été le suivant : elle avait prétendu vouloir revendiquer ses droits en vertu de la Loi – La Commission déclare que les demandes de renseignement d'un employé sur ses droits, et ne serait-ce qu'une *tentative* d'exercer un droit prévu par la Loi, sont protégées en vertu de l'article 74 – Requête en partie admise

MARINELAND OF CANADA INC.; RE JACQUELINE EMBLETON AND DIRECTOR OF EMPLOYMENT STANDARDS; File No. 1295-11-ES; Dated February 2, 2012; Panel: Patrick Kelly (13 pages)

Licenciement – Obligation de négocier de bonne foi – Grève – Pratiques déloyales de travail – L'employeur avait licencié neuf employés pour inconduite présumée au cours d'une grève prolongée – Le syndicat prétendait que le manquement de l'employeur à accepter une quelconque démarche pouvant aboutir à la réintégration des neuf employés signifiait que l'employeur ne consentait pas à faire tous les efforts raisonnables pour conclure une convention collective et que, par conséquent, il enfreignait l'article 17 de la Loi – Pendant la grève, qui avait commencé le 13 juillet 2009, l'employeur avait poursuivi ses activités en embauchant des travailleurs de remplacement, et des membres de certaines unités de négociation avaient franchi la ligne de piquetage et repris le travail – Le personnel de sécurité de l'employeur avait compilé des rapports relatifs aux incidents survenus sur la ligne de piquetage, rapports qui

avaient été transmis à la gestionnaire des ressources humaines pour examen – Si, après examen, la gestionnaire des ressources humaines était d'avis que des mesures disciplinaires étaient justifiées, elle devait formuler une recommandation en ce sens à l'intention d'un comité de cadres supérieurs qui, après étude, allait prendre une décision sur la question – Ce processus a abouti au congédiement de neuf des employés grévistes – Entre-temps, les négociations avaient continué entre les parties – En février 2010, les parties avaient repris la négociation collective avec l'aide d'un médiateur – Depuis le début, la position de l'employeur était la suivante : si quelqu'un était congédié pendant la grève, cette personne ne serait pas autorisée à revenir au travail – Les négociations avaient été interrompues à différentes reprises, jusqu'à ce qu'une dernière tentative ait lieu en juin 2010 – On était parvenu à une entente sur tous les points, sauf celui des neuf employés congédiés – Le syndicat avait offert de porter en arbitrage la question des employés congédiés; l'employeur avait refusé de modifier sa position – Le seul point qui empêchait les parties de conclure une convention collective était leur différend sur l'envoi en arbitrage du congédiement des neuf employés en cause – Selon la Commission, l'obligation de faire des efforts raisonnables afin de parvenir à une convention collective signifie que la position d'une partie sur un point fondamental doit pouvoir se prêter à une discussion rationnelle, doit être fondée sur une évaluation honnête des négociations et sur ce qui serait raisonnablement exigé pour conclure une convention collective en tenant compte de l'importance du point litigieux – La Commission conclut que l'employeur avait adopté une position intransigeante sur un point fondamentalement important pour le syndicat – La position de l'employeur était manifestement déraisonnable, et, en maintenant cette position, l'employeur n'avait pas fait tous les efforts raisonnables pour parvenir à une convention collective; il avait donc enfreint l'article 17 de la Loi – La Commission ordonne de porter l'affaire en arbitrage pour motif valable, mais elle ne rend pas d'ordonnances exceptionnelles quant au déroulement des arbitrages – Requête admise

VALE INCO LIMITED; RE UNITED STEELWORKERS ON ITS OWN BEHALF AND ON BEHALF OF ITS LOCALS 6500 AND 6200; File No. 3033-09-U; Dated February 24, 2012; Panel: Ian Anderson, P. LeMay, C. Phillips (29 pages)

Procédures en instance

Révision judiciaire – Obligation d'impartialité dans la représentation – Le requérant sollicitait la révision judiciaire d'une décision de la Commission rejetant une requête pour défaut d'établir le bien-fondé prima facie d'une affaire – Le requérant prétendait que le syndicat avait enfreint l'article 74 dans sa réponse à la plainte du requérant; ce dernier invoquait le refus du conseil scolaire de lui reconnaître une « expérience connexe » avant qu'il ne devienne enseignant – La demande de réexamen du requérant avait également été rejetée – Étant donné l'« expertise unique » que possède la Commission, la Cour est d'avis qu'il faut accorder déférence aux deux décisions – Il était évident pour la Commission que le syndicat s'était acquitté de ses obligations en vertu de l'article 74 de la Loi et avait agi dans ce qu'elle concevait comme étant l'intérêt véritable du requérant – Requête rejetée

JOHN MCKENNEY; RE UPPER CANADA DISTRICT SCHOOL BOARD; RE ONTARIO SECONDARY SCHOOL TEACHERS FEDERATION; RE ONTARIO SECONDARY SCHOOL TEACHERS FEDERATION DISTRICT 26 AND OLRB; OLRB Board Fie No. 2867-08-U (Court File No. 10-DV-1652); Dated February 3, 2012; Panel: Matlow, Hambly and Hennessey, JJ. (5 Pages)

Les décisions énumérées dans le présent bulletin seront publiées dans les *Reports* de la Commission des relations de travail de l'Ontario. On peut consulter la version préliminaire des *Reports* à la Bibliothèque des tribunaux du travail de l'Ontario, 7e étage, 505, avenue University, à Toronto.

Procédures en instance

Intitulé et n° du dossier de la Cour	N° du dossier de la Commission	Stade de traitement de l'affaire
Landmart Building Corp. Divisional Court No. DC 12-346JR **Hamilton**	2519-11-R	En cours
Total Mechanical Systems Divisional Court No. 17/12	4053-10-R	En cours
Aragon (Hockley) Development (Ontario) Corporation Divisional Court No. 595/11	2781-09-R	En cours
C.W. Smith Crane Services v. IUOE Local 793 Divisional Court No. 513/11	3894–09–G	En cours
Erie St. Clair Community Care Divisional Court No. 504/11	0144–09–PS	En cours
Swift Railroad Contractors Divisional Court No. 400/11	0039–06–U 0139–06–R	En cours
René Gagné v. Algoma University College Faculty Divisional Court No. 11–1764 **Ottawa**	0460–10–U	En cours
Greater Essex County District S.B. Divisional Court No. 403/11	1004–08–M	En cours
Sanford Pensler, A Director of Korex Don Valley ULC et al v.CEP L. 132 et al Divisional Court No. 328/11	0598–10–ES	17 avril 2012
John McCredie v. OLRB et al Divisional Court No. 1890/11	1155–10–U	En cours
Classic POS Inc. Divisional Court No. 301/11	4059–10–ES	En cours
Ineke Sutherland o/a Designworks Divisional Court No. 238/11	4061–10–ES	En cours
Dr. Peter A. Khaiter v. OLRB et al Divisional Court No. 213/11	0816–10–U 0817–10–U	En cours
Dean Warren v. National Hockey League Divisional Court No. 587/10	2473–08–U	7 mars 2012 (motion)
Richard Hotta (Proteus Craftworks) v. Mahamad Badiuzzaman, et al Divisional Court No. 613/10	1953–07–ES	En cours
Mr. Shah Islam v. J. Ennis Fabrics Divisional Court No. 506/10	1786–09–ES	4 juin 2012
Greater Essex Catholic District S.B. Divisional Court No. 462/10	3122–04–G	Admise le 7 octobre 2011; demande d'autorisation d'en appeler à la C.A.
John McKenney v. Upper Canada District S.B. Divisional Court No. 10–DV–1652 **Ottawa**	2687–08–U	Rejetée le 2 février 2012
Dr. Peter A. Khaiter v. OLRB et al Divisional Court No. 383/10	0290–08–U 0338–08–U	En cours
Independent Electricity System Operator v. Canadian Union of Skilled Workers, LIUNA et al Divisional Court No. 78/10 Court of Appeal No. C53992	3322–03–R 2118–04–R	En délibéré
Pro Pipe Construction v. Norfab Metal and Machine Divisional Court No. 408/09	2574–04–R	En cours
Blue Mountain Resorts v. MOL	1048–07–HS	En cours

Intitulé et n° du dossier de la Cour	N° du dossier de la Commission	Stade de traitement de l'affaire
Divisional Court No. 373/09 Court of Appeal No. C54427	0255–08–HS	
Roy Murad v. Les Aliments Mia Foods Divisional Court No. 291/09	1999–07–ES	En cours
Greater Essex County District School Board v. IBEW, Local 773 et al Divisional Court No. 212/09	1776–04–R et al	Rejetée le 12 janvier 2012; demande d'autorisation d'en appeler à la C.A.
Dr. Peter A. Khaiter v. OLRB et al Divisional Court No. 431/08	4045–06–U et al	En cours
Comfort Hospitality Inc. o/a Days Inn v. Director Employment Standards et al Divisional Court No. 344/08	2573–07–ES	En cours